

Ulkomaisen työvoiman käyttö metsätöissä



Ulkomaisen työvoiman käyttö metsätöissä

Julkaisija: Työturvallisuuskeskus

Alkuperäinen teksti: Aki Jouhiaho, TTS Työtehoseura (1. painos, 2015), päivityksen toimitus
Mikko Veistola & Juhani Piekkala, TTS Työtehoseura (2. painos 2025)

Taitto: TTS Työtehoseura

Kansikuva: Pertti Harstela/Vastavalo

Kuvat: Marianne Ahonen Photography

Ohjausryhmä: Työturvallisuuskeskuksen metsäalan työalatoimikunta

Kustantajat: Metsämiesten säätiö, TTS Työtehoseura, Työturvallisuuskeskus

Tuotenumero: 202524

ISBN: 978-951-810-913-9

2. painos 2025

Sisällysluettelo

Ennen työn aloittamista	6
Työnantajan velvollisuudet	6
Lähetetyn työntekijän työnantajan velvollisuudet	6
Työn tilaajan velvollisuudet	7
Luvat ja rekisteröinti	8
Ilmoitusvelvollisuus	9
Tietojen säilytysvelvoite	10
Yrityksen edustaja	10
Työsuhteen aikana	12
Työturvallisuus ja -terveys ja osaaminen	12
Palkka ja korvaukset	14
Ulkomaalaisen työntekijän verotus	15
Ulkomaisen yrityksen ja elinkeinonharjoittajan verotus	17
Sosiaaliturva ja vakuutukset	18
Lisätietoa	20
Sanastoa	21
Tarkistuslistat	22

Ulkomaaisen työvoiman käyttö metsätöissä

Tämä opas on tarkoitettu ulkomaalaisia työntekijöitä metsä-, metsäkone ja taimitarha-alan töihin palkkaaville yrityksille. Opas kuvaa ulkomaalaisia työntekijöitä koskevat keskeisimmät työnantajalle sekä vuokratyö- ja alihankinta- työsopijapuolille asetetut vaatimukset. Vaatimuksia ja oikeuksia metsätyönantajille ja -tekijöille asettavat alan lainsäädäntö (ml. CSDD-direktiivi), työehtosopimukset sekä metsäsertifiointivaatimukset.

Oppaan tiedot perustuvat tilanteeseen huhtikuussa 2025.



Ennen työn aloittamista

Ulkomaalainen työntekijä voi työskennellä Suomessa Suomeen sijoittuneen yrityksen työntekijänä tai ulkomaisen yrityksen lähettynä työntekijänä alihankinta- tai vuokra-työsopimukseen perustuen. Lähetetyllä työntekijällä tarkoitetaan työntekijää, joka työskentelee tavallisesti muussa valtiossa kuin Suomessa ja jonka toiseen valtioon sijoittautunut, työnantajana toimiva yritys työsuhteen kestäessä lähettää rajoitetuksi ajaksi työhön Suomeen.

Työnantajan velvollisuudet

Ulkomaalaisen työntekijän työnantajalla, jonka liikepaikka on Suomessa, on velvollisuus:

- varmistaa, että ulkomaalaisella työntekijällä on työntekijän oleskelulupa tai että hän ei sellaista tarvitse
- Järjestää työterveyshuolto
- Ottaa työntekijöilleen työtapaturma- ja ammattitautivakuutus. Vakuutus korvaa työtapaturman ja ammattitaudin aiheuttamia kuluja ja ansionmenetyksiä. Vakuutusyhtiön tiedot on pidettävä työntekijän nähtävillä työpaikalla.
- varmistaa, että ulkomaalaisen työntekijän työnteon keskeiset ehdot ovat voimassa olevien säännösten ja alalle sovellettavan työehtosopimuksen mukaiset
- säilyttää ulkomaalaista työntekijää ja hänen työnteke-oikeuttaan koskevat tiedot kaksi vuotta työsuhteen päättymisen jälkeen

Jos työntekijä ei ole EU – tai ETA-maasta:

- toimittaa selvitys keskeisistä työehdoista Työvoimapalveluihin viivytyksettä
- ilmoittaa luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle ulkomaalaisen nimi sekä sovellettava työehtosopimus

Lähetetyn työntekijän työnantajan velvollisuudet

Ennen työnteon aloittamista:

- Asettaa yrityksen Suomessa toimivan edustajan, joka on tavoitettavissa koko työntekijän lähetettyä olon ajan
- varmistaa, että työntekijällä on työntekijän oleskelulupa tai että hän ei sellaista tarvitse
- tekee ilmoituksen työntekijöiden lähettämisestä
- Tekee ilmoituksen työsuhteen ehdoista maahanmuuttovirastolle, jos lähetetty työntekijä on muun kuin EU- tai ETA-maan kansalainen tai näiden perheenjäsen.

Suomessa työnteon aikana:

- huolehtii työntekijöiden työturvallisuudesta
- huolehtii tapaturmavakuuttamisesta
- järjestää työterveyshuollon
- pitää kirjallisesti saatavilla koko lähettämisen ajan
 - lähettävän yrityksen yksilöintitiedot ja tiedot vastuuhenkilöistä

sijoittautumisvaltiossa

- lähetettyjen työntekijöiden yksilöintitiedot
- selvityksen lähetettyjen työntekijöiden työsopimukseen sovellettavista työehdoista
- selvityksen lähetettyjen työntekijöiden työnteko-oikeuden perusteista
- Suomessa työskentelyä koskevan työaika kirjanpidon, palkkalaskelmat sekä rahoituslaitoksen antaman tosittien maksetuista palkoista
- laatii työvuoroluettelon ja keskimääräistä työaikaä käytettäessä työajan tasoittumissuunnitelman sekä pitää työaika kirjanpitoa ja ajoneuvon kuljettajan ajopäiväkirjaa
- pitää vuosilomakirjanpitoa
- antaa henkilöstön edustajille lähetetyn työntekijän suostumuksella tiedot työsopimukseen sovellettavista työehdoista
- huolehtii rakennustyömailla, kuten tietömailla työskentelevien työntekijöiden näkyvillä olevasta kuvallisesta tunnisteesta (henkilötunnistekortti), josta käy ilmi julkiseen veronumerorekisteriin merkitty veronumero
- antaa tilaajalle selvityksen sellaisten alihankinta- ja vuokratyöntekijöiden sosiaaliturvan määräytymisestä, jotka lähetetään Suomeen työn jo ollessa käynnissä

Työnantaja tietää, minkä maan lakia lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovelletaan ja noudattaa:

- Vähintään työehtoja, joista säädetään laissa työntekijöiden lähettämistä
- Palkkausta koskevia määräyksiä
- Työaikaä, vuosilomaa, perhevapaita ja työturvallisuutta koskevaa lainsäädäntöä ja yleissitovan

työehtosopimuksen määräyksiä

- Matka-, majoitus- ja ruokailukustannuksia sekä majoitusoloja koskevia työehtosopimusmääräyksiä
- Verolainsäädäntöä
- Pitkäkestoisen lähettämisen lisätyöehtoja, jos työskentely kestää vähintään 12 kuukautta.

Lisätietoa:

Työsuojaelu – Lähetetty työntekijä: <https://tyosuojaelu.fi/tyosuhde/lahetetty-tyontekija> (suomi, ruotsi, englantia)

Työn tilaajan velvollisuudet

Tilaajavastuulaki (1233/2006) velvoittaa työn tilaajan selvittämään, että hänen sopimuskumppaninsa on hoitanut lainmukaiset velvoitteensa. Laki koskee kaikkia suomalaisia ja ulkomaisia tilaajia, jotka teettävät työtä Suomessa vuokratyönä tai alihankintana. Laki koskee kaikkia toimialoja.

Jos tilaaja tekee alihankinta- tai vuokratyösopimuksen, sen on hankittava sopimuskumppanistaan seuraavat selvitykset ennen kuin sopimus tehdään:

- selvitys siitä, onko sopimuskumppani merkitty ennakkoperintärekisteriin, työnantajarekisteriin ja arvonnäisäverovelvollisten rekisteriin
- kaupparekisteriote
- veronmaksuasioita koskevat selvitykset
- todistus työntekijän eläkevakuuttamisesta ja eläkevakuutusmaksujen suorittamisesta, tai selvitys siitä, että sopimuskumppani on tehnyt maksusuunnitelman erääntyneistä eläkevakuutusmaksuista
- selvitys työhön sovellettavasta työehtosopimuksesta tai keskeisistä

työehdoista

- selvitys työterveyshuollon järjestämisestä
- todistus tapaturmavakuuttamisesta rakentamista koskevissa sopimuksissa)

Jos sopimuskumppani on ulkomainen yritys tai julkisoikeudellinen yhteisö, selvitykset on hankittava siitä maasta, jossa ulkomaisen sopimuskumppanin kotipaikka sijaitsee. Jos sopimuskumppanilla on sopimuksen teon hetkellä Y-tunnus Suomessa, tilaajan on lisäksi hankittava seuraavat selvitykset myös Suomesta:

- selvitys siitä, onko sopimuskumppani merkitty ennakkoperintärekisteriin, työnantajarekisteriin ja arvonnäköverovelvollisten rekisteriin
- veronmaksuasioita koskevat selvitykset.

Selvitykset eivät saa olla yli kolme kuukautta vanhoja silloin, kun sopimus tehdään. Tilaajan on säilytettävä kaikki selvitykset vähintään kaksi vuotta sen jälkeen, kun sopimusta koskeva työ on päättynyt.

Tilaajavastuulakia sovelletaan, jos vuokratujen työntekijöiden työskentely kestää yli 10 työpäivää tai jos alihankintasopimuksen arvo ylittää 9 000 euroa ilman arvonnäköveroa. Tällä tarkoitetaan sopimuksen koko arvoa erittelemättä siitä työn osuutta.

Tilaajan ei tarvitse pyytää tietoja, jos hän voi perustellusti luottaa siihen, että sopimuspuoli täyttää lakisääteiset velvoitteensa. Tällaisia tapauksia voivat olla:

- sopimuskumppani on julkisoikeudellinen yhteisö, julkinen osakeyhtiö tai vastaava ulkomainen yhteisö
- sopimuskumppanin toiminta on vakiintunutta (ei koske rakentamista)
- tilaajalla ja sopimuskumppanilla on aikaisempi sopimussuhde (ei koske rakentamista)
- muu näihin rinnastettava syy.

Jos sopimus on voimassa yli vuoden, sopimuskumppanin on toimitettava tilaajalle selvitykset veronmaksu- ja eläkevakuutusasioistaan 12 kuukauden välein.

Tilaajan eli lähetettyjä työntekijöitä Suomessa käyttävän yrityksen pitää:

- antaa lähettävälle yritykselle tieto siitä, että tämän on tehtävä ilmoitus lähettämisestä työsuojeluviranomaiselle
- antaa lähettävälle yritykselle tieto velvollisuudesta asettaa edustaja
- varmistaa, että urakointi- tai aliurakointityöhön, vuokratyövoimana tai yrityksen sisäisenä siirtona lähetetyillä työntekijöillä on Suomessa voimassa oleva työnteko-oikeus
- huolehtia siitä, että työntekijöiden työolosuhteet ovat työturvallisuusmääräysten mukaiset
- vuokratyössä toimittaa lähettävälle yritykselle työnantajavelvoitteiden täyttämiseksi tarvittavat tiedot
- antaa tietoa lähettävälle yritykselle sellaisten alihankinta- ja vuokratyöntekijöiden sosiaaliturvan määräytymisestä, jotka lähetetään Suomeen työn jo ollessa käynnissä.

Luvat ja rekisteröinti

EU- ja ETA-maiden ja Sveitsin kansalaiset

Euroopan unionin, Liechtensteinin, Norjan tai Sveitsin kansalainen ei tarvitse työntekijän oleskelulupaa. Jos oleskelu ja työskentely Suomessa kestää yli kolme kuukautta, on hänen rekisteröitävä oleskeluoikeutensa maahanmuuttovirastoon Enter Finland -verkkopalvelussa.

Pohjoismaan (Islanti, Norja, Ruotsi ja Tans-

ka) kansalaisen ei tarvitse hakea EU-rekisteröintiä Maahanmuuttovirastosta, vaan tämä rekisteröi tietonsa Digi- ja väestötietovirastossa.

EU- ja ETA-maiden ja Sveitsin ulkopuoliset kansalaiset

Jos työntekijä on jonkin muun kuin Euroopan unionin, Liechtensteinin, Norjan tai Sveitsin kansalainen, hänen tulee yleensä hakea työntekijän oleskelulupa. Lupa on oltava ennen Suomeen tuloa. Eri työtehtäville on omat oleskelulupahakemukset.

Myös tiettyihin muihin oleskelulupiin liittyy työnteko-oikeus, jolloin ei tarvita muuta lupaa työskentelyä varten. Oleskelulupapäätöksestä ja oleskelulupakortista käy ilmi onko työnteko-oikeus olemassa.

Jatkolupa

Oleskeluluvan jatkohakemus tulee tehdä jo edellisen voimassaoloaikana ja se kannattaa tehdä noin kaksi kuukautta ennen oleskeluluvan päättymistä. Mikäli jatkolupahakemus on tehty ajoissa, ulkomaalainen työntekijä saa jatkaa aiemman luvan mukaista työntekoa, kunnes uuden hakemuksen takia on myönnetty jatkolupa, tai kielteinen päätös on tullut lainvoimaiseksi.

Jatko-oleskelulupaa haetaan Enter Finland -verkkopalvelussa eikä erillistä tunnistautumiskäyntiä palvelupisteellä välttämättä tarvita. Hakemuksen jättämisen jälkeen hakija saa tiedon, että tarvitseeko tämän käydä erikseen palvelupisteessä.

Jatkolupaa voi hakea vain Suomessa. Jos hakemus tehdään ulkomailla, hakemus käsitellään ensimmäisenä oleskelulupahakemuksena, vaikka hakijalla olisi ollut aikaisemmin oleskelulupa Suomeen. Hakemuksesta peritään silloin myös ensimmäistä lupaa koskeva käsittelymaksu.

Jos työntekijän oleskeluoikeuden tai muussa työnteko-oikeuden perusteessa tapahtuu muutoksia, työntekijän tulee kertoa tästä välittömästi työnantajalle.

Lisätietoja:

Maahanmuuttovirasto www.migri.fi

Oleskeluluvan ja jatkoluvan hakeminen sähköisesti www.enterfinland.fi (suomi, ruotsi, englanti)

Töihin Suomeen-opas (Digi- ja väestötietovirasto) <https://www.suomi.fi/oppaat/toihin-suomeen> (suomi, ruotsi, englanti)

Ilmoitusvelvollisuus

Ilmoittamisvelvollisuus Maahanmuuttovirastolle ja luottamushenkilöille

Ulkomaalaislain mukaan työnantajalla on työnteko-oikeuden varmistamisen ja tietojen säilyttämisen lisäksi seuraavat velvollisuudet:

- Kun palkkaa muun kuin EU- tai ETA-kansalaisen tai näiden perheenjäsenen, pitää toimittaa Maahanmuuttovirastolle tieto
 - palkkaamastaan työntekijästä
 - työsuhteen kestosta
 - palkasta
 - sovellettavasta työehtosopimuksesta
- Työpaikan luottamushenkilöille pitää ilmoittaa ulkomaalaisen nimi sekä sovellettava työehtosopimus.

Edellä mainitut tiedot on toimitettava Maahanmuuttovirastolle viivytyksettä (viikon kuluessa). Ilmoitus tehdään sähköisesti työnantajan Enter Finland -palvelun kautta

Jos sähköinen asiointi ei ole mahdollista, tiedot voi toimittaa paperisena. Tietoja ei tarvitse toimittaa Maahanmuuttovirastolle erikseen, jos se on jo saanut vaaditut tiedot työnantajalta työntöön perusteella tehdyn oleskelulupahakemuksen yhteydessä.

Maahanmuuttovirasto – sähköinen asiointi
– Työnantajan Enter Finland (suomi, ruotsi, englanti, venäjä)

<https://www.migri.fi/tyonantajan-enter-finland>

Tietojen säilytysvelvoite

Työnantajan säilytettäväksi määrätyistä tiedoista tulee käydä ilmi

- ulkomaalaisen työntekijän henkilötiedot
- työntekijän työnteko-oikeuden peruste.

Tiedot pitää säilyttää kaksi vuotta ulkomaalaisen työntekijän palvelussuhteen päättymisestä. Työnantaja voi valita tietojen säilytystavan, mutta niiden on oltava tarvittaessa vaivattomasti työsuojeluviranomaisen saatavilla.

Yrityksen edustaja

Suomeen työvoimaa lähettävällä ulkomaisella yrityksellä pitää olla Suomessa edustaja, joka on lähetetyn työntekijän ja viranomaisten tavoitettavissa koko lähetettynä olon ajan. Käytännössä tämä tarkoittaa osoitetta Suomessa. Lähettävän yrityksen velvollisuutena on pitää saatavilla yritystä ja lähetettyjä työntekijöitä koskevia tietoja koko lähettämisen aikana Suomessa. Käytännössä viranomaisen yhteydenpito toteutuu edustajan kautta.

Edustajaa ei tarvitse asettaa, jos yritys lähettää työntekijöitä Suomeen enintään kymmeneksi päiväksi. Laskettaessa tätä

kestoaikaa otetaan huomioon kyseistä työskentelyä koskeva lähettämiskäsi ja sen päättymistä edeltävän neljän kuukauden ajalta kaikki muut jaksot, jolloin saman yrityksen työntekijä on tehnyt työtä Suomessa. Lähettämiseksi lasketaan jokainen sellainen päivä, jolloin yksi tai useampi lähetetty työntekijä tekee työtä Suomessa ja kuukaudet ovat kalenterikuukausia.

Edustajana voi toimia oikeushenkilö tai luonnollinen henkilö, esimerkiksi Suomessa oleva palvelun tilaaja (esim. vuokratyöntekijän käyttäjäryitys) lähettävän yrityksen antamalla valtuutuksella, tilitoimisto tai muu palveluyritys, joka tarjoaa kokenutustyöhön liittyviä palveluita ulkomaisille yrityksille. Jos lähetetty työntekijä lähetetään työkomennukselle Suomeen samaan yritysryhmään kuuluvaan yritykseen, edustajana voisi olla Suomessa toimiva yritys. Edustajana voi toimia myös ulkomaalainen, joka on Suomessa tavoitettavissa.

Edustajan tavoitettavuudella Suomessa tarkoitetaan sitä, että hänellä on postiosoite Suomessa lähettämisen ajan. Edustajan yhteystiedot (nimi, puhelinnumero, sähköpostiosoite ja postiosoite) ilmoitetaan työsuojeluviranomaiselle työntekijöiden lähettämisestä tehtävän ilmoituksen yhteydessä.

Jos lähettävä yritys ei aseta edustajaa, on se velvollinen maksamaan laiminlyöntimaksua.

Lähetetyn työntekijän Suomessa työskentelyn alkaessa tulee edustajalla olla hallussaan:

Lähettävän yrityksen on pidettävä saatavilla kirjallisesti Suomessa koko lähettämisen keston ajan:

- lähettävän yrityksen yksilöintitiedot ja vastuuhenkilöt kotimaassa
 - yrityksen rekisteröity ja virallinen

nimi, yritystunnus, mahdollinen
lähtömaan paikallisen viranomaisen
rekisteröintinumero sekä osoite
lähtömaassa

- lähetetyn työntekijän henkilötiedot
 - nimi ja mahdollinen
sosiaaliturvatunnus sekä ikä
ja ammattipätevyys töissä,
joissa edellytetään tiettyä ikää ja
pätevyyttä
- selvitys lähetetyn työntekijän työnteko-
oikeudesta
- tiedot lähetetyn työntekijän työehdoista.

Lähtävän yrityksen on ilmoitettava työn
teettäjälle ennen työskentelyn alkamis-
ta Suomessa, kenellä yllä mainitut tiedot
ovat työntekijän lähettynä olon aikana.
Tällä tavalla varmistetaan, että lähetetyn
työntekijän työsuhteessa noudatettavat
vähimmäistyöehdot on varmistettu. Tiedot
on säilytettävä kaksi vuotta siitä, kun lähe-
tetyn työntekijän työskentely Suomessa on
päättynyt.

Työsuojeluviranomaisen pyytäessä on toi-
mitettava palkanmaksun suorittamista
koskeva todistus tai muu selvitys. Tiedot on
käännettävä suomeksi, ruotsiksi tai eng-
lanniksi, jos työsuojeluviranomainen pyytää
käännöstä.

Jos lähtävä yritys ei pidä saatavilla tar-
vittavia tietoja, on se velvollinen maksa-
maan laiminlyöntimaksua.

Työsuhteen aikana

Työturvallisuus ja -terveys ja osaaminen

Työturvallisuuslain mukaan ensisijainen työsuojeluvastuu on työnantajalla. Työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus järjestää kaikille työntekijöilleen työterveyshuolto sekä vakuuttaa nämä työtapaturmien ja ammattitautien varalta. Tämä koskee myös määräaikaista ja osa-aikaisia ulkomaalaisia työntekijöitä.

Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. On otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön sekä työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Lisäksi työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta.

Työnantajan on riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, jos niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Jos työnantajalla ei ole riittävää asiantuntemusta, on käytettävä ulkopuolisia asiantuntijoita.

Työnantajan on huolehdittava siitä, että ulkomaalaiselle työntekijälle annetaan ymmärrettävällä kielellä tiedoksi työsuhteen keskeiset ehdot sekä opetus ja ohjaus työtehtäviinsä sekä riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. Työntekijällä tulee tarvittaessa olla käytettävissään yhteistä kieltä puhuva ja ymmärtävä tulkkaustaitoinen henkilö työhön liittyvissä asioissa.

Lisätietoja:

Metsäalaa koskevaa työsuojelulainsäädäntöä <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/toimialakohtaista-tietoa/metsaala/metsaalan-keskeiset-tyosuojelusaannokset/>

Metsäsertifioinnin kriteerit

Suomessa on käytössä kaksi metsäsertifiointijärjestelmää, PEFC ja FSC. Metsäsertifiointi sisältää myös työturvallisuuteen, terveyteen ja osaamiseen liittyvät asiat.

PEFC

PEFC-metsäsertifioinnin (PEFC FI 1002:2024) kriteerin mukaan työntöön alkaessa työnantajan tai tilaajan on varmistuttava, että hänen sopimuskumppaninaan olevaa ulkomaalaista työn toteuttajaa tai työntekijää on informoitu hänen oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan työn tekijänä Suomessa. Vaatimus voidaan täyttää esimerkiksi antamalla tai esittelemällä työntekijälle aihetta käsittelevä opas.

Työntekijällä tulee olla aina annettu tiedoksi työtä/työmaata koskevat työturvallisuutta mahdollisesti vaarantavat tekijät ja maastokohtat. Työntekijälle on annettu työmaakohtaiset työohjeet ja kartat, joissa on merkitty työmaan raja- ja huomioitua laatu-, ympäristö-, työturvallisuus- ja muut vaatimukset.

Työntekijällä tulee tarvittaessa olla käytettävissään yhteistä kieltä puhuva ja ymmärtävä tulkkaustaitoinen henkilö työhön

liittyvissä asioissa. Myös työhön liittyvät ohjeet tulee antaa työntekijän ymmärtämällä kielellä.

FSC

Metsänhoidon FSC-standardin (FSC-STD-FIN-02-2023) periaate 2 koskee työntekijöiden oikeuksia ja työehtoja. Myös FSC edellyttää, että työnantaja tai sopimus-kumppani on informoinut ulkoulkomaalais-ta työn toteuttajaa tai työntekijää hänen oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan työntekijänä Suomessa ja että työhön perehdyttäminen on suoritettu. Työnantajan tulee toteuttaa metsätalouteen suhteutettuja työterveys- ja turvallisuuskäytänteitä.

Kestävyyssraportointi - CSRD-direktiivi

CSRD on EU:n kestävyysraportointidirektiivi, joka edellyttää yritysten raportoivan ympäristöön, sosiaaliseen vastuullisuuteen ja hyvään hallintotapaan liittyvistä toimitaan (ESG). Raportit tulee toteuttaa tiettyjen standardien (ESRS) mukaisesti, jolloin tiedot ovat vertailukelpoisia.

Työvoiman kannalta oleellisia ovat erityisesti sosiaalisiin ESRS-standardeihin kuuluvat raportit.

- ESRS S1 Oma työvoima: mm. työolosuhteet, tasa-arvo ja työntekijöiden monimuotoisuus
- ESRS S2: Arvoketjun työntekijät: mm. työntekijöiden työolosuhteet ja kohtelu
- sekä hallintostandardi:
- ESRS G1: Liiketoiminnan harjoittaminen: mm. yrityskulttuuri, korruptio ja lahjonta, maksukäytännöt ja ilmiantajien suojele

Muiden metsien käytön kannalta merkittävien standardien osalta yrityksen on hyvä

tuntea myös ympäristö – ja liiketoimintastandardit.

Suuret yritykset noudattavat jo vuonna 2025 ESRS-standardeja, joten ne heijastuvat myös niiden alihankintayrityksiin ja näiden työntekijöihin.

Lisätietoja :

Työsuojeluhallinto www.tyosuojelu.fi

Työturvallisuuskeskus <https://ttk.fi/>

Suomen PEFC-standardit <https://pefc.fi/standardit/suomen-pefc-standardit>

Suomen FSC-standardit <https://fi.fsc.org/fi-fi/metsanhoidon-fsc-standardi>

Palkka ja korvaukset

Palkan ja korvausten tulee noudattaa vähintään metsä-, metsäkone- ja taimitarha-alojen työehtosopimusten ehtoja. Työehtosopimukset koskevat myös työntekijöitä, jotka työskentelevät Suomessa ulkomaisen työnantajan palveluksessa ja lähetettyjä työntekijöitä.



Ulkomaalaisen työntekijän verotus

Ulkomaalaisen työntekijän verotus Suomessa määräytyy sen mukaan, miten pitkään työskentely Suomessa kestää. Jos työ kestää alle 6 kuukautta, töitä voidaan tehdä lähdeverokortilla tai rajoitetusti verovelvollisen verokortilla. Yli 6 kuukautta työskentelevä maksaa verot normaalisti Suomeen.

Työskentely alle 6 kuukautta

Suomeen enintään kuudeksi kuukaudeksi tuleva on **rajoitetusti verovelvollinen**. Verotukseen vaikuttaa, onko työnantaja suomalainen vai ulkomaalainen. Jos ulkomaisella työnantajalla on kiinteä toimipaikka Suomessa, se rinnastetaan suomalaiseen työnantajaan ja työntekijän palkka verotetaan Suomessa.

Jos työntekijä työskentelee Suomessa alle 6 kuukautta ja saa palkan **ulkomaiselta työnantajalta**, hän ei joudu maksamaan palkasta veroa Suomeen.

Alle kuusi kuukautta Suomessa **suomalaisella työnantajalla** työskentelevä työntekijä maksaa palkasta ja luontoiseduista 35 %:n suuruisen lähdeveron. Työntekijän tulee hankkia suomalainen henkilötunnus ja lähdeverokortti verotoimistosta. Lähdeverokortti on annettava työnantajalle. Lähdeverotuksen vaihtoehtona työntekijälle on myös progressiivinen verotus, tällöin työntekijän on haettava verotoimistosta rajoitetusti verovelvollisen verokortti.

Työskentelyn päätyttyä työnantaja on velvollinen antamaan työntekijälle tosittien maksetuista tuloista ja peritystä lähdeverosta. Työntekijä voi tarvittaessa esittää sen veroviranomaisille varsinaisessa asuin-

valtiossa. Kotimaan veroviranomaisen takia työntekijän on suositeltavaa pyytää tosite englannin kielellä.

Työkorvaus pitää aina ilmoittaa Verohallinnolle, vaikka veroa ei tarvitsisi periä. Ilmoita työkorvaukset tulorekisteriin palkkatietoilmoituksella jokaisen maksutapahtuman jälkeen.

Työskentely yli 6 kuukautta

Yli kuusi kuukautta Suomessa työskentelevä työntekijä maksaa palkasta normaalisti veroa Suomeen. Tällöin ei ole väliä sillä, saako hän palkan suomalaiselta työnantajalta vai ulkomaiselta työnantajalta. Ulkomaisen työnantajan on annettava verottajalle vuosi-ilmoitus työntekijälle maksamistaan palkoista ja työntekijä tekee veroilmoituksen Suomeen kerran vuodessa.

Jos työnantaja on muusta maasta kuin Suomesta ja jos sillä ei ole Suomessa kiinteää toimipaikkaa, hän ei ole velvollinen toimittamaan palkasta ennakonpidätystä Suomeen, vaan työntekijä maksaa itse verot ennakkoveroina.

Jos ulkomaiselle yritykselle muodostuu kiinteä toimipaikka Suomeen tai yritys on vapaaehtoisesti hakeutunut Suomen työnantajarekisteriin, yrityksellä on lisäksi samat työnantajavelvollisuudet kuin suomalaisella yrityksellä.

Työntekijän tulee hankkia suomalainen henkilötunnus ja verokortti verotoimistosta. Verokortti on annettava työnantajalle. Jos työntekijä työskentelee Suomessa tilapäisesti, hän voi hakea sitä verotoimistossa

verokorttia haettaessa. Jos työskentely kestää yli vuoden, hänen täytyy hakea henkilötunnus digi- ja väestövirastosta.

Lisätietoja:

Verohallinto www.vero.fi
(suomi, ruotsi, englantia, viro, puola, venäjä)

Tyoelake.fi-palvelu www.tyoelake.fi (suomi, englantia, viro, venäjä)



Ulkomaisen yrityksen ja elinkeinonharjoittajan verotus

Ulkomaisen yrityksen on maksettava liike-tulosta tuloveroa Suomeen, jos yrityksellä on Suomessa kiinteä toimipaikka. Verohallinto selvittää annettujen tietojen perusteella, muodostuuko yritykselle kiinteä toimipaikka Suomeen arvonlisäverotuksessa tai tuloverotuksessa ja mihin Verohallinnon rekistereihin yritys täytyy merkitä.

Ulkomainen yritys rekisteröityy yleensä arvonlisäverovelvollisten rekisteriin, ennakkoperintärekisteriin ja työnantajarekisteriin.

Tilaaajan on pidätettävä ulkomaiselle yritykselle maksamastaan työkorvauksesta 13 prosentin (osakeyhtiö, muu yhteisö ja yhtymä) tai 35 prosentin (elinkeinonharjoittaja) lähdevero silloin, kun työ on tehty Suomessa.

Seuraavissa tapauksissa lähdeveroa ei kuitenkaan tarvitse periä:

- Ulkomainen yritys kuuluu ennakkoperintärekisteriin
- Ulkomainen yritys esittää työn teettäjälle lähdeverokortin, jonka veroprosentti on 0 %

Jos ulkomainen työkorvauksen saaja haluaa välttää lähdeveron perimisen, yrityksen kannattaa hakeutua ennakkoperintärekisteriin tai hakea lähdeverokortti, jonka veroprosentti on 0 %.

Vuokratyö

Vuokratyötä käyttävän yrityksen on toimitettava verohallinnolle tiedot työntekijän vuokranneesta yrityksestä, kun kansainvälinen sopimus ei estä Suomea perimästä veroa työntekijän palkasta. Verotusoikeus ja ilmoitusvelvollisuus määräytyvät työntekijän kotimaan mukaan. Yrityksen kotimaalla ei ole vaikutusta asiaan. Tiedot on toimitettava sitä kalenterikuukautta seuraavan kuukauden loppuun mennessä, jonka aikana yrityksen ensimmäinen työntekijä aloittaa työskentelyn työn teettäjälle.

Lisätietoja:

Verohallinto – Ulkomainen yritys Suomessa (suomi, ruotsi, englanti, viro, puola, venäjä)

<https://www.vero.fi/yritykset-ja-yhteisot/yritystoiminta/ulkomainen-yritys-suomessa/>

Sosiaaliturva ja vakuutukset

Ulkomaalaisia työntekijöitä koskevat samat lakisääteiset vakuutukset kuin Suomessa pysyvästi asuvia työntekijöitä. Työnantajan tulee huolehtia seuraavista ulkomaalaisia työntekijöitä koskevista vakuutuksista:

- työeläkevakuutusmaksu
- tapaturmavakuutusmaksu – ja ammattitautivakuutusmaksu
- ryhmähenkivakuutusmaksu
- työttömyysvakuutusmaksut
- sosiaaliturva- eli sairausvakuutusmaksu, jos ulkomaalainen työskentelee yrityksessä yli 4 kuukautta

EU/ETA-alueen työntekijä

EU/ETA-alueelta lähetetyt työntekijät kuuluvat kotimaansa sosiaaliturvan piiriin, eikä heitä vakuuteta Suomessa. Jos työntekijä tulee EU/ETA-maasta, hänellä on oltava mukanaan lähetetyn työntekijän A1-todistus osoituksena kuulumisesta lähettävän maan sosiaaliturvaan (tapaturma- ja eläkevakuutukset).

A1-todistuksen myöntämiselle on asetettu tiettyjä edellytyksiä, liittyen mm. työnantajayrityksen toimintaan sen sijoittautumismaassa. On melko tavanomaista, että viranomaiset eri syistä epäävät lähetetyn työntekijän A1-todistuksen. Tällöin työnantajan on otettava työntekijälle tapaturma- ja eläkevakuutukset suomalaisesta yhtiöstä. Lähetetyllä työntekijällä tulee olla työskentelyn alkaessa joko A1-todistus tai tapaturma- ja eläkevakuutukset otettuna suomalaisesta yhtiöstä.

EU/ETA-alueen ulkopuolinen työntekijä

Jos työntekijä on Sveitsistä tai tietyistä sosiaaliturvasopimusmaista (Pohjoismaat, Yhdysvallat, Kanada, Chile, Israel, Australia, Intia, Kiina, Etelä-Korea, Japani), kuuluu työntekijä kotimaansa sosiaaliturvan piiriin, eikä työntekijää vakuuteta Suomessa. Sosiaaliturvasopimusmaista tulevilla on oltava sosiaaliturvasopimuksen mukainen lähetetyn työntekijän todistus.

Jos työntekijä on lähetetty EU/ ETA-alueen, Sveitsin tai sosiaaliturvasopimuksen ulkopuolella olevasta maasta, häneen sovelletaan Suomen sosiaaliturvalainsäädäntöä.

Mikäli työskentely kestää korkeintaan kaksi vuotta, työeläkelainsäädännön mukaan on mahdollista, ettei ulkomaisella työnantajalla ole työeläkevakuuttamisvelvoitetta. Enintään viiden vuoden työskentelyn osalta työnantaja voi hakea vakuuttamisvelvollisuudesta vapautusta Eläketurvakeskuksetta. Kela puolestaan ratkaisee, mitä asumiseen perustuvia sosiaaliturvaetuuksia työntekijä saa Suomessa.

Tapaturmavakuutus poikkeaa edellä sanottusta tietyiltä osin. Tapaturmavakuutuksessa ei ole työeläkelainsäädännön kaltaista kahden vuoden sääntöä EU/ETA-alueen tai Sveitsin ulkopuolelta lähetetyille työntekijöille, vaan työntekijät on vakuutettava Suomessa työtapaturma- ja ammattitautilain mukaisesti työsuhteen alusta alkaen. Tämä koskee myös useimmista sosiaaliturvasopimusmaista tulevia lähetettyjä työntekijöitä, koska sosiaaliturvasopimukset eivät aina sisällä säännöksiä tapaturmavakuutuksesta.

Lisätietoja:

Eläketurvakeskus www.etk.fi (suomi, ruotsi, englanti)

Kansaneläkelaitos www.kela.fi (suomi, ruotsi, englanti)



Lisätietoa

- Ulkomaalaisen työvoiman perehdytysmateriaali metsäalan istutus- ja raivaustöihin – Tapio (suomi, viro, ukraina, venäjä, englantia)

[https://tapio.fi/projektit/ulkomaisen-tyo-
voiman-perehdytysmateriaali-metsaa-
lan-istutus-ja-raivaussahatoihin/](https://tapio.fi/projektit/ulkomaisen-tyo-voiman-perehdytysmateriaali-metsa-
alan-istutus-ja-raivaussahatoihin/)

- Teollisuusliitolla on maksuton Hermes-sovellus ladattavissa älypuhelimiin, josta löytyy metsä- ja taimitarha-alan työehdot- esimerkiksi palkkaa, työaika tai vapaita koskevat määräykset. (suomi, ruotsi, englantia, puola, romania, ukraina, venäjä, vietnam, viro)

[https://www.teollisuusliitto.fi/materiaali-
pankki/teollisuusliiton-hermes-esite/](https://www.teollisuusliitto.fi/materiaali-
pankki/teollisuusliiton-hermes-esite/)

Sanastoa

Ulkomaalainen työntekijä

Työntekijä, joka ei ole Suomen kansalainen.

Ulkomainen yritys

Yritys, jonka liikepaikka ei ole Suomessa. Ulkomaisessa omistuksessa oleva yritys, jonka liikepaikka on Suomessa, ei ole ulkomainen yritys.

Tilaaaja

Tilaaajalla tarkoitetaan luonnollista tai juridista henkilöä, joka työn ostajana ja työn teettäjänä tekee vuokratyö- tai alihankintasopimuksen ja jolle työntulos luovutetaan.

Lähetetty työntekijä

Lähetetyllä työntekijällä tarkoitetaan työntekijää, joka työskentelee tavallisesti muussa valtiossa kuin Suomessa ja jonka toiseen valtioon sijoittautunut, työnantajana toimiva yritys työsuhteen kestäessä lähettää rajoitetuksi ajaksi työhön Suomeen. Lähetetty työntekijä tekee työtä sopimuksen perusteella alihankintana, yrityksen sisäisenä siirtona tai vuokratyössä.

Vuokratyöntekijä

Vuokratyöntekijä on tehnyt työsopimuksen sellaisen työnantajan kanssa, joka on siirtänyt työntekijän tämän suostumuksen mukaisesti toisen työnantajan käyttöön. Työntekijä työskentelee työn vastaanottajan työnjohdon alaisuudessa ja valvonnassa.

Tarkistuslistat

Ulkomaalaisen työntekijän palkkaus

Ennen työn aloittamista

- Varmista, että ulkomaalaisella työntekijällä on työntekijän oleskelulupa tai että hän ei sellaista tarvitse.
- Säilytä ulkomaalaista työntekijää ja hänen työnteko-oikeutensa perusteita koskevat tiedot kaksi vuotta työsuhteen päättymisen jälkeen.
- Varmista, että ulkomaalaisen työntekijän työnteon keskeiset ehdot ovat voimassa olevien säännösten ja alalla sovellettavan työehtosopimuksen mukaiset.
- Kun palkkaa muun kuin EU- tai ETA-kansalaisen tai näiden perheenjäsenen, pitää toimittaa Maahanmuuttovirastolle tieto:
 - palkkaamastaan työntekijästä
 - työsuhteen kestosta
 - palkasta
 - sovellettavasta työehtosopimuksesta
- Työpaikan luottamushenkilöille pitää ilmoittaa ulkomaalaisen nimi sekä sovellettava työehtosopimus.
- Varmista, että ulkomaalaista työntekijää on informoitu hänen oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan työntekijänä Suomessa esimerkiksi antamalla tai esittelemällä työn tekijälle aihetta koskeva opas (PEFC-vaatimus).

Työsuhteen aikana

- Huolehdi työntekijän työturvallisuudesta
- Anna työhön liittyvät ohjeet ja tiedot työn vaaroista ja haitoista työmaakohtaisesti työn toteuttajan / työntekijän ymmärtämällä kielellä ja järjestä työntekijälle tarvittaessa yhteistä kieltä puhuva ja ymmärtävä tulkkaustaitoinen henkilö työhön liittyvissä asioissa.
- Huolehdi ulkomaalaisia työntekijöitä koskevista vakuutuksista:
 - työeläkevakuutusmaksu
 - tapaturmavakuutusmaksu
 - ryhmähenkivakuutusmaksu
 - työttömyysvakuutusmaksut
 - sosiaaliturva- eli sairausvakuutusmaksu, jos ulkomaalainen työskentelee yrityksessä yli 4 kuukautta
- Jos työntekijän työskentely kestää alle 6 kuukautta, pyydä työntekijältä suomalainen lähdeverokortti ja peri palkanmaksun yhteydessä 35 %:n suuruinen lähdevero.
- Jos työntekijän työskentely kestää yli 6 kuukautta, pyydä työntekijältä suomalainen verokortti ja peri palkanmaksun yhteydessä vero normaalisti.

Aliurakointi- tai vuokratyösopimus ulkomaisen yrityksen kanssa

Aliurakointi- tai vuokratyösopimus ulkomaisen yrityksen kanssa

Ennen työn aloittamista

- Tee seuraavat selvitykset ja toimenpiteet aliurakointisopijapuolesta ennen sopimuksen solmimista, jos sopimuksen vastikkeen arvo ilman arvonlisäveroa on vähintään 9 000 euroa ja vuokratyösopijaosapuolesta, jos vuokratun työntekijän työskentely kestää yli kymmenen työpäivää.
 - Pyydä ulkomaiselta sopijapuolelta vastaavat tilaajavastuulain mukaiset todistukset ja selvitykset sopijapuolen kotimaasta kuin suomalaisesta sopijapuolesta. Jos sopijapuolella on sopimuksentekohetkellä y-tunnus Suomessa, hanki selvitykset verorekisterimerkinnöistä ja veronmaksuasioista yrityksen kotimaan lisäksi myös Suomesta.
 - Varmista työntekijöiden eläke- ja tapaturmavakuuttaminen viimeistään ennen työn aloittamista.
 - Edellytä kirjallisessa sopimuksessa, että sopijapuoli toimittaa koko sopimussuhteen ajan lähetettyjen työntekijöiden osalta todistukset sosiaaliturvan määräytymisestä ennen kuin nämä aloittavat työnteon.
- Varmista, että ulkomaalaisella työntekijällä on työntekijän oleskelulupa tai että hän ei sellaista tarvitse. Toimeksiantajan on pystyttävä osoittamaan työnteko-oikeuden perusteet ulkomaalaisen työntekijän Suomessa työskentelyn ajan.
- Varmista, että ulkomaalaisen työntekijän työnteon keskeiset ehdot ovat voimassa olevien säännösten ja alalle sovellettavan työehtosopimuksen mukaiset. Työehtosopimukset koskevat myös ulkomaalaisia lähetettyjä työntekijöitä.
- Toimita selvitys keskeisistä työehdoista Maahanmuuttovirastoon viivytyksettä, ellei kyse ole Euroopan unionin, Islannin, Liechtensteinin, Norjan tai Sveitsin kansalaisesta tai edellä mainitun perheenjäsenestä.
- Anna kirjallisesti työntekijöitä lähettävälle yritykselle tieto toimivaltaisesta työsuojeluviranomaisesta.
- Varmista, että ulkomaalaista työn toteuttajaa tai työntekijää on informoitu hänen oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan työn tekijänä Suomessa esimerkiksi antamalla tai esittelemällä työn tekijälle aihetta koskeva opas (PEFC-vaatimus).
- Ellei yrityksellä ole liikepaikkaa Suomessa ja lähetetyn työntekijän lähetettynä olo kestää lyhytaikaisia keskeytyksiä lukuun ottamatta yli 14 päivää, huolehdi siitä, että työntekijöitä lähettävä yritys asettaa edustajan Suomeen, joka voi hoitaa mm. yritykselle kuuluvia viran-omaisasioita.
- Ilmoita luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle ulkomaalaisen nimi sekä sovellettava työehtosopimus. Tilaajavastuulain raja-arvon ylittyessä ja luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun pyytäessä, ilmoita myös sopimuspuolena toimivan yrityksen yksilöintitiedot, työkohte, työtehtävät ja sopimuksen kesto.
- Ilmoita Verohallinnolle tiedot työntekijän vuokranneesta yrityksestä, ellei kansainvälinen sopimus estä veron perimistä työntekijän palkasta

Sopimussuhteen aikana

- Huolehdi työntekijöiden työturvallisuudesta
- Pidätä ulkomaiselle yritykselle maksettavasta työkorvauksesta 13 prosentin (osakeyhtiö, muu yhteisö ja yhtymä) tai 35 prosentin (elinkeinonharjoittaja) lähdevero. Veronpidätystä ei tarvitse tehdä, mikäli ulkomainen yritys tai elinkeinonharjoittaja on ennakkoperintärekisterissä tai esittää työn teettäjälle 0-veron lähdeverokortin tai muun selvityksen, joka estää veron pidättämisen.

Ulkomaisen työvoiman käyttö metsätöissä

Tämä opas on tarkoitettu ulkomaalaisia työntekijöitä metsä-, metsäkone ja taimitarha-alan töihin palkkaaville yrityksille. Opas kuvaa ulkomaalaisia työntekijöitä koskevat keskeisimmät työnantajalle sekä vuokratyö- ja alihankintatyösopijapuolille asetetut vaatimukset. Lainsäädännön lisäksi vaatimuksia ja oikeuksia metsätyönantajille ja -tekijöille asettavat alan työehtosopimukset ja metsäsertifiointivaatimukset.



Työturvallisuus-
keskus



TTS Työtehoseura



METSÄMIESTEN
SÄÄTIÖ